

ПРОБЛЕМА НЕСООТВЕТСТВИЯ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Не так давно при устройстве на новую работу первым человеком, с которым нам предстояло общаться, был непосредственный руководитель, будь то начальник отдела или директор. Обязанности отдела кадров сводились в основном к делопроизводству: подготовить документы, оформить нового сотрудника в штат, принять заявления на отпуск и на увольнение.

Сегодня на собеседовании нас встречает HR-менеджер – специалист по подбору персонала. Он принимает решение: будет ли продолжаться ваше знакомство с новой компанией. Кроме того, от этого человека и отдела, который он представляет, зависит, насколько успешно сработается коллектив и какими будут отношения между сотрудниками.

Чем крупнее компания, тем больше в ней сотрудников – и больше работы у руководителя. Как только количество сотрудников переваливает за три десятка, возникает настоятельная потребность в человеке, который занимался бы исключительно персоналом компании: подбирал кандидатов на вакансии, обучал новичков, консультировал по разным вопросам и т. д. Иными словами, необходим HR-специалист.

Безусловным критерием для HR специалистов является наличие законченного высшего образования. Прием новых сотрудников на работу – это не крестиком вышивать, и руководство каждой компании относится к этому вопросу серьезно. Естественно, что без знания основ трудового законодательства с HR специалистом и разговаривать не будут. Также обязательно отличное знание продуктов MS Office и 1С. Работодатель может увеличить критерии для поиска HR менеджера: знание английского, опыт общения с клиентами, готовность к командировкам по территории страны, но все это только увеличивает ценность HR специалистов. [1]

Приведенный выше объем требований, опыта и знаний может показаться завышенным, но и обязанности, выполняемые HR специалистами не маленькие.

* © Кудряшова М.А., 2012

И каким бы образованным не был HR-менеджер, проблема несоответствия ожиданий руководителя результатам реальной работы нанятого им специалиста остается актуальной во всех случаях. Иными словами, руководитель и менеджер часто представляют себе деятельность специалиста по персоналу совершенно по-разному. Это в конечном счете приводит не только к взаимному разочарованию руководителя и менеджера, но часто – к непониманию и конфликтам.

Почему так происходит? Попробуем разобраться на примере. Итак, умный, талантливый, энергичный молодой мужчина с опытом работы устраивается на работу в крупную компанию на должность менеджера по персоналу. Проходит несколько месяцев, и история заканчивается полным крахом для обеих сторон. Что же произошло?

Придя в организацию, менеджер по персоналу ожидает, что с его появлением там начнутся какие-либо изменения. Он видит проблемы организации, понимает, что в ней устроено неправильно и что надо изменить.

Разочарование наступает, когда руководитель отвергает изменения. Руководитель пригласил менеджера по персоналу с определенной целью – увеличить продуктивность работы конкретных людей на их рабочих местах. Тогда он сможет избавиться от ненужных затрат на новые вакансии и одновременно повысить зарплату работающим сотрудникам. Менеджер по персоналу возмущен, он не хочет участвовать в «выжимании соков» из сотрудников, которые и так работают на крайне невыгодных условиях и легко могут быть уволены из организации. В данной ситуации речь идет о смещении статуса: HR-менеджер пытается брать на себя некоторые управленческие функции. Но как бы он ни был компетентен и опытен, он должен хорошо понимать, что принят на работу для решения определенных задач, поставленных перед ним руководителем.

Опытный и компетентный менеджер по персоналу сможет помочь руководителю в определении круга собственных обязанностей. Опытный и компетентный руководитель сможет сформулировать реальные задачи для своего подчиненного. В любом случае менеджер по персоналу не должен во что бы то ни стало проводить свою ценностную политику в организации. Определение корпоративной культуры – это, безусловно, дело руководителей. Если же ценности менеджера по персоналу не совместимы с ценностями руководителя, то лучше поискать себе другое место работы. Итак, есть задачи, которые менеджеру по персоналу трудно решать. По-

этому руководителю лучше сразу определиться, чего он больше хочет от менеджера. [2]

Профессия менеджера по персоналу, конечно, очень интересна, но и требования к человеку предъявляет высокие. Тем не менее с каждым годом все больше руководителей компаний осознают необходимость появления в штате этой должности и все больше специалистов готовы, невзирая на все трудности, пуститься в это трудное, но увлекательное плавание.

Библиографический список

1. Конончук Р. Executive, 2007
2. И. Сикачева, Н. Курбатова. Журнал управление компаний. – 2005. – № 6.